BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era globalisasi yang modern sekarang ini, sumber daya manusia memiliki andil besar dalam keberhasilannya suatu perusahaan. Perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dan berkompeten agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan produktivitas karyawannya. Sehingga perlu adanya pengelolaan sumber daya manusia yang tepat agar karyawan tidak melakukan tindakan yang dapat menghambat proses pencapaian tujuan perusahaan dan dapat merugikan perusahaan.

Perusahaan perlu memandang karyawan sebagai manusia yang mempunyai kebutuhan atas pengakuan dan penghargaan, tidak hanya sebagai alat atau mesin untuk pencapaian tujuan perusahaan saja. Apabila perusahaan kurang tepat dalam memperhatikan karyawan, kebijakan perusahaan tidak sesuai dengan kebutuhan dan harapan, maka hal ini dapat menimbulkan stres pada karyawan dan dapat memicu timbulnya keinginan untuk berpindah (*turnover intention*). Di sini lah perusahaan dituntut untuk mengetahui hak-hak dari karyawan dengan begitu karyawan merasa diperhatikan. Karyawan yang merasa diperhatikan, kemungkinan besar tidak memiliki keinginan untuk pindah bahkan meninggalkan perusahaan (*turnover intention*) tempatnya bekerja.

Dalam melakukan pekerjaannya, karyawan kemungkinan membutuhkan rasa aman, tidak khawatir, tidak stres, tidak terancam, dan hal tersebut berdampak pada

rasa puas terhadap pekerjaannya. Karyawan juga harus mempunyai rasa komitmen yang tinggi terhadap perusahaan dalam melakukan pekerjaan agar dapat sejalan mewujudkan tujuan perusahaan. Apabila karyawan tidak memiliki perasaan tersebut terhadap pekerjaannya, maka tujuan perusahaan tidak akan tercapai. Akibatnya karyawan mungkin akan cenderung berkeinginan untuk mengevaluasi kelanjutan hubungan dengan perusahaan, yang dapat diwujudkan dengan keinginan berpindah kerja maupun tindakan nyata yaitu meninggalkan perusahaan tempatnya bekerja.

Turnover yang terjadi pada suatu perusahaan atau organisasi bukanlah suatu kebetulan, akan tetapi karena memang ada faktor yang mempengaruhinya yang menurut karyawan tidak pas untuk tetap mempertahankan pekerjaannya di perusahaan tersebut. Ashford *et al.* (1989) menyatakan, *job insecurity* sebagai kondisi mental seorang karyawan dimana karyawan merasa pekerjaannya terancam dan karyawan tidak berdaya untuk melakukan sesuatu untuk mengatasi masalah tersebut. Tingkat *job insecurity* pada PT. Malidas Sterilindo dapat dikatakan cukup tinggi. Faktor-faktor yang mempengaruhi *job insecurity* adalah jenis kelamin dan status perkawinan dimana laki-laki berpotensi memiliki tingkat *job insecurity* yang lebih tinggi dibandingkan perempuan, hal ini berkaitan dengan peran laki-laki sebagai tulang punggung keluarga atau pencari nafkah (Ashford *et al.* 1989). Selain itu perusahaan tidak jarang melakukan perekrutan karyawan baru yang berkompeten untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas produk yang dihasilkan oleh perusahaan. Perekrutan karyawan yang dilakukan perusahaan dapat mengakibatkan timbulnya *job insecurity*

bagi karyawan perusahaan karena karyawan akan merasa takut tersaingi oleh karyawan baru. Smithson dan Lewis dalam Aswad (2011), mengartikan *job insecurity* sebagai kondisi psikologis seseorang karyawan yang menunjukkan rasa bingung atau merasa tidak aman karena kondisi lingkungan yang berubah-ubah (*perceived impermanance*). Setiap karyawan tentunya sangat mendambakan kenyamanan dan keamanan dalam bekerja. Keamanan dalam konteks ini bukan berarti hanya aman dari kecelakaan kerja, tetapi rasa aman dari ancaman kehilangan pekerjaan.

Selain *job insecurity*, stres kerja merupakan salah satu permasalahan yang sering dialami oleh karyawan di dalam sebuah perusahaan. Mangkunegara (2017:157) berpendapat bahwa stres kerja merupakan perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Perusahaan menuntut karyawannya untuk bekerja dengan baik agar perusahaan dapat berkembang dengan baik dan memiliki kemajuan yang pesat. Karyawan dituntut untuk bekerja maksimal dan secepat mungkin dalam menyelesaikan pekerjaanya. Stres kerja juga dapat disebabkan oleh beban kerja yang tidak diimbangi dengan pemberian waktu istirahat yang cukup. Akibatnya dapat tercermin dari hasil kerja yang kurang produktif. Stres kerja hanya berhubungan dengan kejadian-kejadian di sekitar lingkungan kerja yang merupakan bahaya atau ancaman dan bahwa perasaan-perasaan yang terutama relevan mencakup rasa takut, cemas, rasa bersalah, marah, sedih putus asa dan bosan (Lazarus dalam Suciati *et al.* 2014). Hal inilah yang terkadang membuat suatu masalah pada karyawan dan menimbulkan stres.

Potensi stres kerja dapat dialami oleh karyawan dari berbagai sektor. Karyawan PT. Malidas Sterilindo juga tidak

terlepas dari ancaman potensi stres kerja. Pada umumnya stres dipandang sebagai kondisi negatif. Namun stres dalam tingkatan tertentu, dapat memicu kinerja karyawan menjadi lebih baik karena stres muncul akibat dari tekanan-tekanan baik dari atasan, maupun persaingan di lingkungan kerja. Misalnya seorang karyawan mempunyai target tertentu dalam pekerjaannya yang mengharuskannya untuk mengerahkan lebih banyak tenaga maka karyawan tersebut akan mengalami stres hingga target pekerjaannya tercapai, dan juga tingkat stres yang dialami akan menurun. Namun jika target tersebut terlalu tinggi dan tidak dapat dicapai atau perlu usaha yang sangat keras untuk menyelesaikannya, maka karyawan akan mengalami tingkat stres yang berlebih. Pada tahap yang demikian parah, stres bisa membuat karyawan sakit sehingga tidak masuk kerja, atau bahkan karyawan akan mengundurkan diri. Sehingga dapat dikatakan bahwa stres yang dialami oleh karyawan dapat menjadi alasanya timbul keinginan untuk berpindah dan mencari alternatif pekerjaan di perusahaan lain.

Penjelasan di atas menunjukkan bahwa semua yang terjadi di dalam perusahaan cenderung mempengaruhi kondisi perusahaan di masa yang akan datang. Dalam konteks ini adalah masalah *turnover intention*. Keinginan untuk berpindah tempat kerja ditandai oleh banyak hal yang menyangkut berbagai perilaku karyawan, antara lain merasa tidak aman atau terancam di tempat bekerja, serta beban kerja yang terlalu berlebihan sehingga menyebabkan stres kerja. Karyawan akan malas bekerja karena merasa bosan dengan pekerjaannya, tingkat absensi meningkat serta naiknya keberanian untuk melanggar tata tertib kerja. Hal tersebut dapat menjadi alasan suatu karyawan untuk mempunyai

keinginan untuk pindah kerja. *Turnover intention* merupakan suatu keadaan dimana pekerja memiliki niat atau kecenderungan yang dilakukan secara sadar untuk mencari suatu pekerjaan lain sebagai alternatif di organisasi yang berbeda dan *turnover* adalah penggerak keluarnya tenaga kerja dari tempatnya bekerja (Abdillah, 2012). Tingginya tingkat *turnover intention* akan menjadi masalah serius bagi perusahaan. Tingkat keinginan untuk pindah kerja yang tinggi menunjukan bahwa organisasi mengalami masalah dalam hal mempertahankan karyawan dalam organisasi. Hal ini akan menjadi dampak negatif apabila karyawan tersebut memiliki keahlian khusus, berpotensi tinggi dan berperan penting dalam jalannya operasional organisasi (Ozer dan Gunluk, 2010). Dengan demikian jelas bahwa tingkat *turnover intention* yang terlalu tinggi akan berdampak negatif bagi perusahaan karena menciptakan ketidakstabilan terhadap kondisi tenaga kerja, menurunnya produktifitas karyawan dan suasana kerja yang tidak kondusif.

Berdasarkan hasil wawancara dengan *Human Resources Development* (HRD) PT. Malidas Sterilindo Sidoarjo, didapatkan bahwa ditahun 2016 sebanyak 7 orang karyawan keluar dan ditahun 2017 sebanyak 7 orang karyawan keluar dari perusahaan. Kemudian tahun 2018, 6 orang karyawan yang keluar dari perusahaan. Padahal ditahun-tahun sebelumnya karyawan PT. Malidas Sterilindo Sidoarjo yang keluar dari perusahaan menunjukkan angka kecil atau mungkin tidak ada. Hal ini menunjukkan bahwa *turnover* yang terjadi cukup tinggi. Tidak ada standar angka *turnover* karyawan yang ideal bagi suatu perusahaan, karena struktur karyawan setiap perusahaan berbeda-beda. Sesuai dengan struktur karyawan PT. Malidas Sterilindo Sidoarjo, dimana

hampir 52,1% merupakan karyawan bagian produksi. Penelitian ini akan dilakukan pada karyawan PT. Malidas Sterilindo Sidoarjo. Sebagai salah satu bentuk reaksi penyebab timbulnya *turnover* dan dapat mengarah langsung pada *turnover* nyata, orang akan keluar dari pekerjaannya, meskipun belum mempunyai alternatif pekerjaan lain.

Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di PT. Malidas Sterilindo, Sidoarjo. Peneliti memilih tempat ini karena perusahaan ini merupakan produsen pihak ketiga dalam kosmetik dan perlengkapan mandi. Keinginan keluar karyawan dari perusahaan sangat dijaga baik dan menjadi salah satu prinsip dasar perusahaan untuk menciptakan iklim kerja dan iklim organisasi yang baik yang mampu memberi dampak pada kinerja yang baik dari karyawan. Perusahaan ini sangat mengutamakan keamanan kerja bagi karyawan sehingga mampu menghindari munculnya stres kerja dan ketidakamanan kerja dalam perusahaan. Tentunya semua indikasi tersebut yang akan menciptakan kurangnya intensitas keluarnya karyawan dari perusahaan tempat bekerja.

Oleh karenanya, perusahaan ini peneliti anggap cocok untuk dijadikan objek penelitian karena menurut pandangan peneliti *turnover intention* karyawan merupakan hal yang sangat dihindari perusahaan yang akan berdampak pada produktivitas kerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung dan hal ini juga berdampak pada tingkat kerja yang dihasilkan oleh setiap karyawan. Melihat uraian latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **"Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intention* Melalui Stres Kerja Sebagai Variabel**

Intervening Pada Karyawan PT. Malidas Sterilindo di Sidoarjo".

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah *job insecurity* berpengaruh terhadap stres kerja pada karyawan PT. Malidas Sterilindo di Sidoarjo ?
2. Apakah *job insecurity* berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Malidas Sterilindo di Sidoarjo?
3. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Malidas Sterilindo di Sidoarjo?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis *job insecurity* berpengaruh terhadap stres kerja pada karyawan PT. Malidas Sterilindo di Sidoarjo.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis *job insecurity* berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Malidas Sterilindo di Sidoarjo
3. Untuk mengetahui dan menganalisis stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Malidas Sterilindo di Sidoarjo.

1.4 Manfaat Penelitian

Sesuai dengan tujuan dilakukannya penelitian ini, maka manfaat yang diharapkan dapat diperoleh adalah :

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat mrmberikan kontribusi dalam pengembangan teori dari ilmu manajemen sumber daya manusia terkait dengan hal-hal yang menyangkut *job insecurity* dan stres kerja terhadap *turnover intention*.

1.4.2 Manfaat Praktis

1.4.2.1 Bagi Perusahaan

Adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan menjadi pertimbangan perusahaan dalam mengurangi permasalahan *turnover intention* yang menjadi momok berbahaya bagi perusahaan, sehingga akan memberikan kontribusi secara maksimal terhadap pekerjaan dan pengembangan atau pembangunan perusahaan yang sedang dijalankan.

1.4.2.2 Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengalaman sebagai acuan untuk mengembangkan ilmu yang dimiliki oleh peneliti, khususnya dalam hal *job insecurity*, *turnover intention*, dan stres kerja karyawan.

1.4.2.3 Bagi Universitas PGRI Adi Buana Surabaya

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai acuan atau referensi bahan penelitian lebih lanjut serta menambah wawasan dan pengetahuan khususnya bagi Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Adi Buana Surabaya tentang *job insecurity*, *turnover intention*, dan stres kerja karyawan.

1.4.2.4 Bagi Pihak Lain

Penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk menambah pengetahuan dan sekaligus sebagai bahan

perbandingan untuk penelitian yang serupa dan bagi perusahaan lain dalam bidang Sumber Daya Manusia (SDM).